

УДК 331.5:316.4

Нартюк О. В.,

аспірант,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
Інститут підготовки кадрів ДСЗУ,
заст. директора
Дубенського міськрайонного центру зайнятості
Рівненської області

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ВІКУ В УКРАЇНІ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Структурні деформації вікового складу робочої сили в Україні та трансформація у сторону постаріння зумовлюють невідворотність соціально-економічних та демографічних проблем і протиріч на ринку праці. У результаті їх негативного впливу формується сприятливе підґрунтя для прояву і поширення дискримінаційних утисків за віковою ознакою у вітчизняній сфері зайнятості. Наразі цей негативний феномен стимулює суттєві втрати якісної робочої сили здебільше серед вікових груп населення середнього віку*, а отже – зростання чисельності економічно неактивних осіб, які втрачають мотивацію до праці, можливість забезпечувати оптимальний життєвий рівень і ризикують бути виключеними із життя соціуму.

Слід зауважити, що тенденція до прояву вікових обмежень на світовому та національному ринках праці певною мірою пов'язана із суспільними стереотипами і моделями поведінки, на формування яких мають вплив роботодавці. Зарубіжний досвід їх активного залучення до розроблення ініціатив у сфері зайнятості [1] свідчить про зменшення прояву обмежень відносно реалізації трудових прав соціально вразливими групами населення та їх активне соціальне включення. Протилежним результатом недостатності такої ініціативи у вирішенні проблем вікових обмежень є формування і подальше

*Примітка. У межах дослідження за відсутності одностайного наукового підходу до визначення вікових категорій автор розуміє під середнім віком вік 45-60 років.

поширення негативних моделей та стратегій поведінки серед роботодавців як державного, так і приватного секторів економіки, які зумовлюють певний «консерватизм» відносно забезпечення зайнятості населення середнього віку.

Загострення соціально-економічних та політичних суперечностей і протиріч в Україні детермінують на найближчу перспективу збільшення конкуренції на регіональних ринках праці України із трудонадлишковою кон'юнктурою за умови зменшення попиту роботодавців і збільшення чисельності економічно активного населення віком понад 45 років внаслідок внутрішнього переміщення із зони проведення АТО у Донецькій та Луганській областях. Ці та інші причини зумовили потребу в дослідженні актуальних проблем зайнятості економічно активного населення віком понад 45 років крізь призму специфіки його трудових взаємовідносин із роботодавцями у регіональному аспекті. З цією метою упродовж лютого 2015 року у Рівненській області автором спільно із фахівцями базових центрів зайнятості було проведене експертне опитування 940 зареєстрованих безробітних і 394 роботодавців державного і приватного секторів економіки.

За результатами анкетування встановлено, що кожен третій респондент із числа зареєстрованих безробітних середнього віку стикався із проявами вікових обмежень під час реалізації трудових прав. Водночас, більшість респондентів-роботодавців регіону (у середньому 88 %) в цілому задоволені трудовою діяльністю працівників цієї вікової групи. Утім, вік стає ключовим критерієм для роботодавців з-поміж усіх інших соціально-демографічних ознак при прийомі на роботу, у ході трудової діяльності та при звільненні осіб віком понад 45 років. Більша половина роботодавців (66 %) зауважувала на наявність проблем з працівниками середнього віку під час трудових відносин. Як наслідок, це спонукає їх до прийому осіб молодше 45 років. Для порівняння: майже 90 % опитаних роботодавців висловили бажання приймати на роботу населення віком до 45 років і тільки 10 % роботодавців згодні прийняти працівника середнього віку. Ця тенденція має продовження і в тому, яку оптимальну з погляду роботодавця вікову структуру повинен мати його

трудовий колектив. Майже кожен другий роботодавець висловив бажання мати у структурі трудового колективу превалюючу частку працівників віком до 45 років, а 6 % роботодавців вважають найбільш оптимальним колектив, що складається виключно із молодих працівників. Так звана «байдужість» роботодавців щодо вікової структури колективу на практиці, як правило, переходить у майже абсолютну зацікавленість саме молодими претендентами на працевлаштування (у деяких випадках – актуалізується гендерний, освітній та інші аспекти відбору претендентів на робоче місце), а також у високу ймовірність першочергового звільнення осіб середнього віку. Натомість, за результатами анкетування суттєва частка роботодавців демонструє певну індіферентність щодо надання певної переваги окремим віковим категоріям працівників при звільненні. Можна припустити, що більшість респондентів-роботодавців (79 %), знаючи вимоги законодавства, остерігались висловлювати думку щодо бажання звільнення осіб віком понад 45 років. Ймовірно, що у колективі створювались специфічні умови, які детермінували прояви латентної вікової дискримінації і спонукали осіб середнього віку до зміни місця роботи та звільнення.

У ході опитування респондентів-роботодавців встановлено, що у перспективі базовими стимулами, які сприятимуть вирішенню проблем зайнятості населення середнього віку є стимули економічного характеру (54 % роботодавців висловились за грошові компенсації та дотації). Наразі стимули неекономічного характеру не є актуальними для вирішення цієї проблеми.

З вищевикладеного можна дійти висновку, що суспільні стереотипи є стійкими, формують моделі поведінки і усталені погляди роботодавців щодо забезпечення зайнятості населення середнього віку та потребують певного часу і зусиль зі сторони усіх суб'єктів ринку праці для їх змін.

Література

1. От трансформации – к обществу для всех. Региональный доклад о человеческом развитии:[Электронный ресурс] // Региональное бюро ПРО ООН по странам Европы и СНГ. – Братислава, 2011. – 145 с. – Режим доступа: http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/russianrhdrweb.